



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**LILIAN CRISTINA DOS SANTOS**

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NAS ORGANIZAÇÕES**

**Assis/SP  
2010**



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**LILIAN CRISTINA DOS SANTOS**

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA  
NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação.

**Orientando:** Lilian Cristina dos Santos

**Orientador:** Ms. João Henrique dos Santos

**Assis/SP  
2010**

## FICHA CATALOGRÁFICA

SANTOS, Lilian Cristina dos

A inclusão das pessoas com deficiência nas Organizações /  
Lilian Cristina dos Santos. Fundação Educacional do Município de  
Assis – FEMA – Assis, 2010.

52 p.

Orientador: Ms. João Henrique dos Santos.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de  
Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Deficiente. 2. Inclusão social. 3. Oportunidade

CDD: 658.3  
Biblioteca da FEMA

# **A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES**

LILIAN CRISTINA DOS SANTOS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

---

Prof. Ms. João Henrique dos Santos  
Orientador

---

Prof. Ms. Maria Beatriz A. do Nascimento  
Examinador

Assis/SP  
2010

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, meus pais José Gerson dos Santos e Ivonete Aparecida dos Santos, e ao meu irmão Bruno César dos Santos, obrigada por estarem comigo nessa caminhada, vocês são meu porto seguro!

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a DEUS pelo fôlego de vida, por ter me dado forças para continuar lutando por um futuro melhor, a Ti Senhor dirijo minha maior gratidão.

Aos meus pais José Gerson e Ivonete que contribuíram de maneira essencial na formação do meu caráter, me ensinando valores preciosos e me apoiando em todos os momentos.

Ao meu irmão Bruno por estar sempre comigo nessa caminhada sendo meu companheiro incondicional, obrigada pelo carinho!

De maneira especial, agradeço ao meu professor e orientador João Henrique dos Santos, por toda dedicação, apoio e confiança deposita em mim, pelo desprendimento e sempre disposição ao me auxiliar.

Sou grata aos meus amigos que estiveram presentes em cada momento, obrigada pela companhia constante e tão querida, orações, palavras, abraços e aconchego.

Palavras não serão suficientes para retribuir a grandeza do que recebi de todos, que Deus que os recompense da melhor forma.

Amo vocês!

"Nós não devemos deixar que as incapacidades das pessoas nos impossibilitem de reconhecer as suas habilidades."

( Hallahan e Kauffman, 1994 )

## RESUMO

Por meio desta pesquisa, pretendemos discutir sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e quais são as dificuldades enfrentadas por elas. Sabemos que a resistência da inserção dos deficientes é fruto do preconceito, além das condições internas e organizacionais das empresas.

Observamos que as organizações não estão preparadas, conforme iremos demonstrar, para receberem e incluírem profissionais com deficiência no mercado de trabalho. Temos como objetivo central estudar as razões e buscar formas para que as pessoas com deficiência sejam inseridas nas organizações.

No primeiro capítulo trataremos dos termos para designar o deficiente, as diversas classificações das deficiências e os mecanismos de proteção a estes cidadãos, além de apontar os principais dados estatísticos quanto ao número de pessoas deficientes no Brasil, Estado de São Paulo e Assis/SP.

No capítulo dois, discorreremos sobre o que é a inclusão e como ela é aplicada analisando pesquisas e as leis existentes para o mercado de trabalho. No capítulo seguinte abordaremos quais são os efeitos da inserção dos deficientes para a empresa e para o próprio colaborador e discutiremos também alguns procedimentos para a contratação.

Para finalizar, no quarto e último capítulo, falaremos sobre a pesquisa realizada com algumas empresas da cidade de Assis que contratam deficientes para fazerem parte de sua equipe de trabalho.

**Palavras-chave:** Deficiente; Inclusão Social; Oportunidade.

## **ABSTRACT**

Through this research, we intend to discuss the inclusion of persons with disabilities in the labor market and what are the difficulties faced by them. We know that the resistance of the insertion of disabled people is the result of prejudice, in addition to the internal conditions and organizational business.

We observed that organizations are not prepared, as we shall demonstrate, to receive and include professionals with disabilities in the labor market. We have as main objective to study the reasons and find ways for people with disabilities are placed in organizations.

In the first chapter we will address the terms for the poor, the various classifications of disability and the mechanisms to protect these citizens, while identifying key statistics on the number of disabled persons in Brazil, São Paulo and Assis/SP.

In Chapter Two, we argue about what to include and how it is applied in analyzing research and existing laws to the labor market. The next chapter will discuss what are the effects of inclusion of disabled people for the company and the developer himself and also discuss some procedures for hiring.

Finally, the fourth and final chapter, we will discuss the research with some companies in the city of Assis who hire disabled people to join your team.

**Keywords:** Disability; Social Inclusion; Opportunity.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tipos de Deficiência Física .....	14
Tabela 2 – Classes de Acuidade Visual .....	15
Tabela 3 – Número de Deficientes no Brasil .....	17
Tabela 4 – Número de Deficientes por Gênero .....	18
Tabela 5 – Número de Deficientes por Regiões Brasileiras .....	18
Tabela 6 – Número de Pessoas com Deficiência por UBS/USF.....	20
Tabela 7 – Interação do deficiente com os colegas de trabalho .....	35
Tabela 8 – Há preocupação das empresas com a inclusão? .....	36

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	12
2. AS PESSOAS DEFICIENTES E OS MECANISMOS DE PROTEÇÃO .....	13
3. O QUE É A INCLUSÃO? .....	21
4. OS EFEITOS DA INCLUSÃO E PROCEDIMENTOS A SEREM TOMADOS .....	28
5. PESQUISA NAS ORGANIZAÇÕES EM ASSIS/SP .....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	38
REFERÊNCIAS .....	39
ANEXOS .....	42

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente o mercado de trabalho está bem mais aberto para receber pessoas com deficiência, porém, a Inclusão Social ainda não é algo encontrado em toda a parte, fazer com que o deficiente seja incluído em uma organização com todos os direitos e deveres de qualquer outro cidadão ainda é um grande desafio.

Observamos que ainda prevalece o preconceito e a falta de informação de muitos, o que reflete na exclusão do deficiente no mercado de trabalho. Através desta pesquisa pudemos analisar o mercado Brasileiro focando no Estado de São Paulo e Assis/SP.

Nos deparamos com uma dura realidade para o deficiente, apesar de todos os mecanismos de proteção existentes, muitas empresas ainda não se conscientizaram do dever da inclusão. Por outro lado, há empresas que se preocupam com estes cidadãos e, mesmo não sendo obrigadas por lei, contratam deficientes, é o que veremos no último capítulo, com empresas da cidade de Assis/SP.

## 2. AS PESSOAS DEFICIENTES E OS MECANISMOS DE PROTEÇÃO

De acordo com o novo Código Civil, embasado no artigo 3º do Decreto 3298 de dezembro de 1999, o qual regulamenta a lei 7853/1989, considera-se deficiência a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gera incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Atualmente existem inúmeros conceitos para a definição das pessoas deficientes, segundo Luis Alberto David de Araújo, o melhor deles seria:

O que define a pessoa portadora de deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa portadora de deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social definirá quem é ou não portador de deficiência. (ARAÚJO, 1992, p. 55.)

Para os efeitos do Direito do Trabalho, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho, nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 conceitua o deficiente no art. 11, da seguinte forma:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por 'pessoa deficiente' todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida. (FONSECA, 2000, disponível em [http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd\\_ricardofonseca01.htm](http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm), acesso em 13 jun. 2010.)

No artigo 4º do referido Código Civil, foram enumeradas as categorias existentes para as pessoas deficientes, para fins de estudo, destacaremos aqui as principais deficiências:

**Deficiente físico:** é o portador de alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.

**Tabela 1 - Tipos de Deficiência Física**

<b>Tipo</b>	<b>Definição</b>
Paraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
Paraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
Monoplegia	Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Monoparesia	Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
Tetraplegia	Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Tetraparesia	Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
Triplegia	Perda total das funções motoras em três membros.
Triparesia	Perda parcial das funções motoras em três membros.
Hemiplegia	Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Hemiparesia	Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo)
Amputação	Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
Paralisia Cerebral	Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
Ostomia	Intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

**Fonte:** A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho; MPT/Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho - Brasília/DF – 2001.

**Deficiente auditivo:** o acometido de perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- A. de 41 a 55 db - surdez moderada;
- B. de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- C. de 71 a 90 db - surdez severa;
- D. acima de 91 db - surdez profunda;
- E. anacusia.

**Deficiente visual:** aquele que possui diminuição da acuidade visual, redução do campo visual ou ambas as situações. Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

**Tabela 2 - Classes de Acuidade Visual**

Classificação	Acuidade Visual de Snellen	Acuidade Visual Decimal
Visão Normal	20/12 a 20/25	1,5 a 0,8
Próximo do normal	20/30 a 20/60	0,6 a 0,3
Baixa visão moderada	20/80 a 20/150	0,25 a 0,12
Baixa visão profunda	20/500 a 20/1000	0,04 a 0,02
Próximo à cegueira	20/1200 a 20/2500	0,015 a 0,008
Cegueira total	Sem projeção de luz	Sem projeção de luz

**Fonte:** Classificação ICD – 9- CM ( WHO/ICO), disponível em [www.deficienteonline.com.br](http://www.deficienteonline.com.br); acesso em 22 jun. 2010

**Deficiente mental:** aquele cujo funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, sendo esta manifestação presente desde antes dos dezoito anos de idade e associada a limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- A. comunicação;
- B. cuidado pessoal;
- C. habilidades sociais;
- D. utilização da comunidade;
- E. saúde e segurança;
- F. habilidades acadêmicas;
- G. lazer;
- H. trabalho.

**Deficiência múltipla:** quando ocorrem associações de duas ou mais deficiências.

Podemos observar que existe uma dificuldade muito grande para que as pessoas em geral lidem com o deficiente, apesar de toda globalização e informação que hoje nos são oferecidas. Infelizmente e por diversos motivos como o preconceito, nível de instrução e valores culturais, muitas pessoas deficientes são excluídas da sociedade, são tratadas como pessoas sem valor algum e muitas vezes até mesmo pelos próprios familiares.

De acordo com a Resolução ONU N° 2.542/1975, item três, todos os cidadãos deficientes devem ser tratados igualmente na sociedade onde vivem, partilhando assim dos mesmos direitos:

As pessoas deficientes têm o direito inerente de respeito por sua dignidade humana. As pessoas deficientes, qualquer que seja a origem, natureza e gravidade de suas deficiências, têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos da mesma idade, o que implica, antes de tudo, o direito de desfrutar de uma vida decente, tão normal e plena quanto possível. (Resolução ONU, disponível em <http://discriminareproibido.blogspot.com/2008/05/preconceito-com-os-deficientes.html>, acesso em 24 jul. 2010.)

De acordo com o consultor de inclusão social, Romeu Kazumi Sassaki, o que mais aflige os deficientes são o modo como são tratados com relação aos termos utilizados geralmente:

A denominação utilizada para se referir às pessoas com alguma limitação física, mental ou sensorial assume várias formas ao longo dos anos. Utilizavam-se expressões como "inválidos", "incapazes", "excepcionais" e "pessoas deficientes", até que a Constituição de 1988, por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, incorporou a expressão "pessoa portadora de deficiência", que se aplica na legislação ordinária. Adota-se, hoje, também, a expressão "pessoas com necessidades especiais" ou "pessoa especial". Todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la. A expressão "pessoa com necessidades especiais" é um gênero que contém as pessoas com deficiência, mas também acolhe os idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique

tratamento diferenciado. (SASSAKI, Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 1236.)

A questão de se saber quantas pessoas são deficientes, em cada cidade, país ou região global, sempre preocupou especialistas e autoridades no campo das deficiências.

A ONU, através do seu Escritório Estatístico montado em Nova York, tem tomado iniciativas no sentido de reunir, processar, analisar e distribuir dados estatísticos gerais e específicos sobre a população de pessoas com deficiências. (Social Development: Questions Relating to the World Social Situation and to Youth, Ageing, Disabled Persons and the Family, 1992, p. 9 e 28.)

Após a realização do Censo IBGE/2000, o Brasil tem sido considerado um país de deficientes. Segundo o servidor público e também deficiente, Ari Heck, este conceito surgiu visto que antes deste censo não havia nos questionários um item específico para pessoas com deficiência. Quando se teve acesso ao número real desta população, uma preocupação apareceu que jogou-nos para uma dura e triste realidade.

Os dados do Censo de 2000 indicaram um percentual de 14,5% da população total, o que equivale a 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Desse total, 16,7% são pessoas com deficiência auditiva, 48,0% são deficientes visuais, 22,9% possuem deficiência motora, 4,1% são pessoas com deficiência física e 8,3% são deficientes mentais.

**Tabela 3 - Número de Deficientes no Brasil**

	Def. Visual	Def. Auditiva	Def. Física	Def. Motora	Def. Mental
Total Brasil	16.644.842	5.735.099	1.416.060	7.939.784	2.844.936

**Fonte:** www.ibge.gov.br, acesso em 29 mar. 2010.

**Tabela 4 - Número de Deficientes por Gênero**

Pessoas Com Def./Gênero	Def. Visual	Def. Auditiva	Def. Física	Def. Motora	Def. Mental
<b>Homem</b>	7.259.074	3.018.218	861.196	3.295.071	1.545.462
<b>Mulher</b>	9.385.768	2.716.881	554.864	4.644.713	1.299.474
<b>Total</b>	<b>16.644.842</b>	<b>5.735.099</b>	<b>1.416.060</b>	<b>7.939.784</b>	<b>2.844.936</b>

Fonte: www.ibge.gov.br, acesso em 29 mar. 2010.

A partir desses dados coletados pelo IBGE, foi concluído que o número de pessoas com deficiência sofreu um aumento nos últimos anos. De acordo com Flávia de Paiva Vital, a principal razão para isto seria:

A principal razão para o grande aumento no número de pessoas com deficiência é a alteração dos instrumentos de coleta de informações, incluindo o modelo social. Por outro lado, a população com deficiência no Brasil tem crescido em decorrência do aumento na expectativa de vida da população, aliado ao também aumento da violência urbana (assaltos, violência no trânsito, entre outros motivos), alterando paulatinamente o perfil desta população que, anteriormente, era o de deficiências geradas por doenças. (VITAL, 2007, disponível em <http://www.bengalalegal.com/censos.php>, acesso em 13 jun. 2010.)

A fim de aproximar estas informações da realidade vivenciada nas organizações que atuam na nossa região, inserimos os dados coletados em alguns estados e priorizaremos o estudo na região de São Paulo e na cidade de Assis/SP:

**Tabela 5 - Número de Deficientes por Regiões Brasileiras**

Estados/Região	Def. Visual	Def. Auditiva	Def. Física	Def. Motora	Def. Mental
Espírito Santo	304.907	103.530	26.503	152.373	48.050
Minas Gerais	1.704.501	662.900	152.180	930.024	351.797
Rio de Janeiro	1.383.875	468.759	120.966	775.652	254.445
<b>São Paulo</b>	<b>2.638.187</b>	<b>984.131</b>	<b>286.877</b>	<b>1.378.816</b>	<b>547.314</b>
Reg. Sudeste	6.031.470	2.219.320	586.526	3.236.865	1.201.606

Fonte: www.ibge.gov.br, acesso em 29 mar. 2010.

Entre os anos de 2007 e 2009, na cidade de Assis, foi realizada uma pesquisa intitulada “Censo das Pessoas com Deficiência no Município de Assis/SP”, realizada por Bruna Mastroldi dos Santos, Sheila Cristina da Silva Pacheco e Cássia Regina Saade Pacheco. O Censo surgiu por meio de um trabalho de iniciação científica que ocorreu com apoio da Universidade Paulista, UNIP, Campus Assis.

As pesquisadoras já citadas tinham por objetivo saber o número real de deficientes em nosso município para que dentro de sua área que é a fisioterapia, pudessem traçar um perfil desses habitantes a fim de conhecer suas necessidades.

Para fins de estudos, a pesquisa foi realizada colhendo as informações e separando-as por Unidades Básicas de Saúde (UBS) ou Unidades de Saúde da Família (USF). Como resultado da pesquisa, as autoras ressaltaram o seguinte:

O Censo percorreu 58 bairros (64,50% dos bairros do município) correspondentes a 4 UBS e 6 USF. Foram encontradas 631 pessoas com deficiência que participaram da pesquisa e 274 que não participaram da pesquisa, somando um total de 905 pessoas com deficiência. Do total geral (905) as deficiências encontradas foram: 153 múltiplas; 148 visual; 141 motora; 127 Física; 120 auditiva; 113 intelectual; 52 deficiência ignorada; 31 síndromes; 20 outras deficiências. (Jornal impresso, Diário de Assis, publicado em 24 de abril de 2010, pág. 13.)

Através destes dados, observamos que existem muito mais deficientes ao nosso redor do que podemos imaginar, mas isso não se trata apenas de números, pois, independentemente de poucos ou muitos, as pessoas que possuem qualquer tipo de deficiência devem ser tratadas igualmente e da mesma forma desfrutar de oportunidades para serem incluídas nas organizações.

Ainda analisando o censo realizado, as estudantes de fisioterapia não acreditam que esse seja o número exato de pessoas com deficiência, pois muitos acabam não participando das análises:

Acreditamos que o índice de pessoas com deficiência em Assis seja bem maior que 905 pessoas, devido a diversos fatores, sendo: a) a pesquisa não foi realizada na cidade inteira; b) poucas foram às pessoas que retornaram via e-mail ou telefone das residências vazias no momento da coleta; c) dos condomínios fechados e prédios residenciais notificados dependemos da colaboração de uma terceira pessoa, porém, não sabemos se todos os moradores receberam a comunicação da pesquisa, pois, não recebemos a notificação de nenhum destes moradores; d) pode haver ainda a possibilidade de algum morador não ter relatado que naquela residência havia alguma pessoa com deficiência. (Jornal impresso, Diário de Assis, publicado em 24 de abril de 2010, pág. 13.)

Para um melhor estudo dos dados coletados na cidade de Assis/SP, segue abaixo uma tabela obtendo as informações distribuídas por UBS/USF:

**Tabela 6 - Número de pessoas com deficiência por UBS/USF**

<b>UBS Fiúza</b>	170 (19%)	<b>USF Jd Eldorado</b>	103 (11%)
<b>UBS M<sup>a</sup> Izabel</b>	162 (18%)	<b>USF Cohab IV</b>	72 (8%)
<b>UBS Central/Fiúza</b>	133 (15%)	<b>USF Pq Universitário</b>	53 (6%)
<b>UBS Operária</b>	123 (14%)	<b>USF VI Cláudia</b>	35 (4%)
<b>UBS Central</b>	18 (2%)	<b>USF VI Glória</b>	35 (4%)

**Fonte:** jornal impresso, Diário de Assis, publicado em 24 de abril de 2010, pág. 13.  
Pesquisadoras: Bruna dos Santos, Sheila Pacheco e Cássia Saade Pacheco.

Diante destes dados, nos deparamos com uma realidade que traz questionamentos: Onde estão estas pessoas deficientes? Será que elas têm acesso à saúde? Será que estão trabalhando ou estão na escola? Estas são exemplos de perguntas que não podem calar diante de tais dados, não podemos deixá-las sem resposta.

O grande problema de acesso ao mercado de trabalho é o preconceito e a visão distorcida sobre os deficientes porque em qualquer área de atividade eles podem trabalhar, é preciso apenas oferecer as condições necessárias e acreditar em suas potencialidades.

### 3. O QUE É A INCLUSÃO?

A inclusão dos deficientes na sociedade é um processo de grande importância para que eles possam desfrutar igualmente de seus direitos. Consiste em tornar toda a sociedade um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e inteligências, necessidades e potencialidades.

Antigamente as famílias que possuíam algum parente próximo ou até mesmo um filho deficiente, escondiam-nos dos amigos e da sociedade. Ao saber que alguém tinha nascido ou adquirido alguma deficiência se revoltavam com o mundo. Infelizmente, com este mesmo pensamento imaturo, algumas empresas também adotaram este comportamento: o de excluir a pessoa com deficiência.

O termo inclusão social abrange diversas áreas, o conceito por Pacievitch seria:

De modo geral, o termo é utilizado ao fazer referência à inserção de pessoas com algum tipo de deficiência às escolas de ensino regular e ao mercado de trabalho, ou ainda a pessoas consideradas excluídas, que não tem as mesmas oportunidades dentro da sociedade. (PACIEVITVH, 2008, disponível em <http://www.infoescola.com/sociologia/inclusao-social>, acesso em 26 jul. 2010.)

No decorrer deste trabalho iremos direcionar o foco para a inclusão dos deficientes nas organizações, tendo em vista que muitos gestores ainda não possuem a visão de que eles podem sim ter estes colaboradores dentro de suas empresas.

O direito ao trabalho é um dos mais importantes - se não o mais importante - dos direitos humanos, cujo valor social é inestimável (MENDONÇA, 2007). O trabalho constitui uma forma elementar de atividade humana existente desde os primórdios da civilização (CARVALHO, 2003). Conforme Carvalho, o trabalho participa da constituição pessoal, faz parte da vida material e psíquica, provê subsistência e oportuniza o reconhecimento social do sujeito no mundo e o seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade.

Como vimos, a importância do trabalho na vida do ser humano como fator de realização é indiscutível, uma vez que a auto-estima, a auto-imagem, o sentimento de pertinência social, passam pela capacidade de produzir, de sentir-se útil, de ver-se reconhecido pelos demais (AMARAL, 1994; NETTO, 2003).

Em contra partida, existem muitos empecilhos para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, abordaremos então o que e como seria feita essa inclusão do deficiente para que ele possa desempenhar suas funções e se sentir como um membro comum e eficiente assim como os demais numa organização.

A consultora empresarial, Thais Fátima L. Oliveira, concorda que a inclusão nas organizações é de suma importância:

Mesmo com algumas habilidades reduzidas, deve-se apoiar a inclusão das pessoas portadoras de deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. Elas podem apresentar potencial e desenvolver um talento tanto quanto os indivíduos que não são considerados deficientes. Incluí-las não é fácil. Muitos acreditam que incluir pessoas deficientes principalmente no mercado de trabalho, pode vir a gerar muitos problemas, pois consideram este grupo de pessoas incapazes de trabalhar, desenvolver e pensar direito, portanto, passam a ser consideradas pessoas que não dão um bom rendimento e podem até causar prejuízos. A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho não pode mais ser considerada um problema individual; do portador e de sua família. Ao incluir uma pessoa com necessidade especial, estará se proporcionando a ela uma razão para lutar e amenizar os problemas enfrentados com a sua deficiência é uma maneira de estar reconhecendo-a e lhe dando oportunidade iguais no mercado de trabalho tão competitivo dos dias de hoje. (OLIVEIRA, 2000, disponível em <http://www.webartigos.com>, acesso em 26 jul. 2010.)

Como pudemos observar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho não é algo fácil, porém muitas empresas já estão se conscientizando dessa importância. No Brasil, atualmente, cerca de 10 mil pessoas por mês, adquirem algum tipo de deficiência, seja por acidentes de trânsito ou por armas de fogo.

Como a maioria desses deficientes não consegue entrar no mercado de trabalho o governo criou um mecanismo para tentar solucionar o problema, estipulando algumas regras como cotas para deficientes nas empresas com mais de cem funcionários.

Apesar de o Governo brasileiro auxiliar a entrada do deficiente nas organizações existe outro fator que impede a inclusão dos mesmos: a falta de capacitação e preparo profissional.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional. No Brasil, essa formação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas por instituições de ensino especial. Entretanto, existem críticas em relação aos procedimentos utilizados por esse programa, por considerar as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria, selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional, do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivar qualitativamente essa população. (PEROSA, 1979; MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; TANAKA, 1996; NUNES, 1998).

O mercado de trabalho, cada vez mais exigente e competitivo, provoca sérios problemas sociais. É nesse contexto que o indivíduo com deficiência está inserido, porém com um agravante: a sua condição de ser deficiente, sendo tal diferença critério de discriminação (ANACHE, 1996).

Estudos desenvolvidos pelo Centro de Políticas Sociais (CPS) do IBRE/FGV apontam que a escolaridade média das pessoas com deficiência é um ano menor que do grupo de pessoas sem deficiência. As taxas daqueles que nunca frequentaram escolas são:

- População em geral – 16,3%
- Subgrupos de pessoas com deficiência – 21,6%
- Pessoas com percepção de incapacidade – 33,7%

Uma segunda pesquisa intitulada “Retratos da Deficiência no Brasil”, desenvolvida pelo CPS do IBRE/FGV, aponta o seguinte:

A categoria de posição na ocupação mais expressiva da população brasileira é de inativos, entre as pessoas sem deficiência esse número chega a 32%, ao passo que na de portadores de deficiência cerca de 52%.(Pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil, disponível em [http://www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/PDF/PPD\\_Sumario\\_Executivo.pdf](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf), acesso em 27 jul. 2010.)

A preocupação com a colocação do deficiente no mercado de trabalho começou a se estender para o meio empresarial somente a partir da aprovação de leis específicas que tentam assegurar esse direito (TANAKA & MANZINI, 2005; RIBAS, 2007). As empresas públicas e privadas estão sendo desafiadas a implantar programas para assegurar o acolhimento à diversidade humana nos locais de trabalho.

Na Constituição Brasileira e na legislação, a pessoa com deficiência tem proteção no que tange as garantias constitucionais. Um dos objetivos fundamentais da República Federativa é construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), bem como promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

O artigo 7º, XXXI, proíbe qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador com deficiência e a Constituição atribui à União, Estados, Municípios e Distrito Federal a responsabilidade de cuidar da saúde e da assistência pública, da proteção e garantia das pessoas deficientes (art. 23, II).

A competência legislativa sobre regras de proteção e integração social das pessoas com deficiência pertence a todos os Entes Federados (art. 24, XIV), sendo que a lei reservará um percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas deficientes (art. 37, VIII).

A assistência social será prestada aos necessitados, independentemente de contribuição à seguridade social, com objetivo de habilitar e reabilitar as pessoas deficientes e promover a sua integração à vida comunitária, garantindo um salário mínimo mensal à pessoa deficiente que comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (art. 203, IV e V).

Além disso, o Estado tem o dever de garantir o atendimento educacional especializado às pessoas deficientes (art. 208) e criar programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como a integração social do adolescente deficiente, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (art. 227).

A Lei ordinária n. 7.853/89 criou a Coordenadoria Nacional para Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE) e assegurou às pessoas deficientes o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (art. 2º).

A Lei n. 7.853/89 também prevê a adoção de legislação específica que discipline reserva de mercado de trabalho aos deficientes físicos (art. 2º, II, d) e a proteção dos seus interesses coletivos ou difusos por ações civis públicas que poderão ser propostas pelo Ministério Público, União, Estados, Municípios e Distrito Federal, por associações constituídas há mais de um ano, por autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção de pessoa com deficiência (art. 3º).

Negar a alguém emprego ou trabalho, sem justa causa e por motivo derivado de sua deficiência, constitui crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa (art. 8º, II).

O Decreto n. 914/93, o qual instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, tem como uma de suas diretrizes (art. 5º), "promover medidas que visem à criação de empregos que privilegiem atividades econômicas de absorção de mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência, assim como proporcionar ao portador de deficiência qualificação e incorporação no mercado de trabalho".

O trabalho prestado pelo deficiente físico poderá ocorrer no âmbito da entidade que presta assistência ou da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial (art. 1º, §1º). No âmbito da União, é assegurado o direito da pessoa deficiente se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições lhe sejam compatíveis e reservado até 20% das vagas oferecidas no concurso (art. 5º, § 2º, Lei n. 8.112/90).

Além disso, o Poder Executivo Federal estabelecerá, na forma da lei e ouvido o Conselho Nacional de Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que utilizem empregados com deficiência física, sensorial ou mental, com desvio do padrão médio (art. 22, § 4º, Lei n. 8.212/91).

Por sua vez, a Lei n. 8.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu cotas compulsórias de vagas a serem respeitadas pelas empresas do setor privado com mais de cem empregados.

Com a criação da lei 8.213/91 que dispõe de reserva de vagas para pessoas com deficiência, muitas organizações vêm contratando pessoas deficientes a fim de cumprir tal legislação. Ao contratar estes indivíduos as empresas precisam analisar as principais dificuldades que serão enfrentadas no ambiente de trabalho, procurando a adequação física e organizacional, de maneira a possibilitar-lhes um melhor desempenho em suas atividades, pois às vezes o que dificulta a realização do trabalho e desempenho, não é a deficiência, mas sim a falta de adaptação.

A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas deficientes, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 funcionários em diante... 5%

A lei 8.213/91, no artigo 91, obriga as empresas com mais de 100 empregados a preencherem seus quadros com indivíduos reabilitados ou portadores de deficiência física, habilitados para desempenhar uma função segundo percentuais que variam com o nº de empregados. (CASTRO, 2003)

Quanto mais os deficientes forem incluídos nas organizações, além da própria pessoa, a empresa também ganha, pois terá uma melhoria na sua imagem perante seus subordinados e clientes, e ainda um possível aumento de produtividade. A Lei de Cotas vai além da simples inserção do deficiente, mas tem por objetivo à igualdade de condições.

Para complementar a lei é preciso que o deficiente desenvolva suas aptidões no trabalho, fazendo assim que cada vez mais empresas cumpram a lei e ainda agregam valor à organização. As organizações que possuem entre 100 e 200 funcionários são responsáveis por 8,5% do emprego formal e são obrigadas a reservar 2% de seus postos para pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de 2,7% de deficientes.

Em contra partida, empresas maiores, infelizmente estão longe de seguirem adequadamente à lei de cotas para deficientes. Organizações com 201 a 500 empregados são responsáveis por 12% do emprego formal. A taxa de empregabilidade das pessoas com deficiência é de 2,9% contra um total exigido por lei de 3%. Quando essas empresas são examinadas sempre se encontram inadequações às normas e leis impostas pelo Governo.

Outro exemplo se encontra nas empresas que possuem de 501 a 1000 funcionários. Esse tipo de empresa é responsável por 8,6% das vagas formais e há uma taxa de empregabilidade para deficiente de 2,8% enquanto o exigido pela lei é de 4%. Em empresas com mais de 1000 funcionários, também é observado o descumprimento da lei que determina que essas organizações ofereçam pelo menos 5% de suas vagas aos deficientes. O que na verdade ocorre é que a taxa de empregabilidade média é de 3,6%.

## 4. OS EFEITOS DA INCLUSÃO E PROCEDIMENTOS A SEREM TOMADOS

O ato de incluir os deficientes nas organizações vai além da determinação legal, existem motivos relevantes para adotar uma política inclusiva. Na pesquisa “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro”, realizada anualmente no Brasil, desde 2000, pelo Instituto Ethos, Jornal Valor e Indicator, mostra que no ano de 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada empresa.

De acordo com trabalhos realizados por estes pesquisadores, os ganhos para a empresa não param por aí: há melhoria significativa no ambiente de trabalho. Com um clima organizacional assim, também é possível obter ganhos de produtividade, se as pessoas com deficiência estiverem devidamente inseridas nas funções onde possam ter um bom desempenho.

A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo. A partir daí, três questões devem ser enfrentadas prioritariamente pelas empresas: em primeiro lugar, as dificuldades de compreensão e informação por parte de empregadores e empregados; em segundo, a inexperiência das pessoas da empresa em conviver com pessoas com deficiência; e, em terceiro, a precária educação e profissionalização da maioria delas. (GIL, Marta. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência / coordenação - São Paulo: Instituto Ethos, 2002.)

É necessário que as empresas parem de olhar a contratação de pessoas com deficiência meramente como cumprimento da legislação, empregar deficientes tem muito mais vantagens do que se pode imaginar.

De acordo com o consultor do Instituto MVC, Mauro Ribeiro, existem quatro principais razões para se contratar deficientes:

**Razão Legal:** é a mais discutida e criticada (e pouco atendida), baseada em um sistema de cotas criadas por leis, tais como a 8213/91, artigo 93; Portaria do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) de número 4.677/98 (também baseada no artigo 93); **Razão Funcional:** esta é a mais fácil de ser implementada pois nada ou quase nada deverá ser mudado nas políticas internas da empresa. Contratar um profissional que tenha um perfil e que possa desempenhar uma atividade definida em um "job description". O processo de recrutamento e seleção é exatamente o mesmo e ponto final. **Razão da Responsabilidade Social:** atualmente existe uma forte onda de valorização pelo mercado das empresas que tem a preocupação com a sociedade. As empresas perceberam que ter responsabilidade social melhora consideravelmente a imagem e por conseqüência pode ser uma fantástica ferramenta de marketing e por que não incluir neste rol, a inclusão na sociedade e respeito às pessoas portadoras de deficiência. **Razão Emocional:** é uma explosão de sentimentos positivos que invadem a empresa exclusivamente devido ao fato de existir um colega deficiente. (RIBEIRO, 2009)

As empresas que já se conscientizaram da importância da inclusão por qualquer uma das razões aqui já citadas tem experimentado melhorias em vários aspectos. A contratação de uma pessoa com deficiência traz vantagens tanto para a empresa quanto para o indivíduo que, com toda a certeza, se sentirá valorizado e terá chance de se destacar assim como os demais.

Para a pessoa deficiente um dos maiores benefícios conseguidos através da oportunidade de emprego é a participação do dia-a-dia de uma sociedade produtiva, para ela é uma enorme satisfação poder fazer parte de uma empresa e dar a sua contribuição.

Devido às dificuldades encontradas no mercado de trabalho, principalmente para os deficientes, aqueles que conseguem uma oportunidade são mais produtivos, possuem um elevado grau de fidelidade à empresa, são atenciosos e procuram dar o melhor de si. Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem também sobre a motivação dos outros funcionários, sem falar que a empresa ganha muito com uma imagem positiva perante colaboradores, clientes, fornecedores e sociedade.

A inclusão se faz necessária e é de suma importância para o bem-estar das pessoas com deficiência, que devem ter oportunidades como todos. Sabemos que algumas dificuldades vão aparecer, tais como acessibilidade, adaptação do ambiente de trabalho com relação aos colegas e funções, mas, podemos afirmar que, o ganho positivo para ambas as partes são razões mais que suficientes para implementar um projeto de contratação destes profissionais.

Para que uma pessoa com deficiência seja contratada, o primeiro passo é enxergá-la não como uma pessoa melhor ou pior do que as outras, mas apenas diferente, aliás, o que mais chama a atenção das organizações hoje em dia é o produto final e não o modo como a tarefa foi realizada. De acordo com o IBGE, de 2000 para 2001, 564 empresas de médio e grande porte do estado de São Paulo criaram 21.905 novos empregos para pessoas com deficiência.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional (2009), disponibiliza através do site [www.portalempresa.com.br](http://www.portalempresa.com.br), uma série de recomendações quando se trata de contratação de deficientes, a saber:

**É recomendável:**

- Contactar organismos especializados na empregabilidade de pessoas com deficiência;
- Buscar informações sobre como interagir com as pessoas com deficiência;
- Assegurar-se que os documentos da empresa não colocam questões relacionadas com a deficiência e que são acessíveis a todo tipo de pessoas;
- Elaborar descrições sobre o trabalho que apresentem as suas funções essenciais;
- Assegurar que os requisitos em termos de exames médicos são os adequados;
- Procurar que os candidatos com deficiência se sintam confortáveis no contacto com a empresa;
- Providenciar adaptações necessárias e razoáveis para que o trabalhador com deficiência possa desempenhar de forma eficaz o seu trabalho;
- Tratar o candidato com deficiência com a mesma dignidade e respeito com que são tratados todos os outros;

- Saber que as pessoas com deficiência que receberam formação, são profissionais qualificados, qualquer que seja a sua deficiência – motora, sensorial ou mental;
- Compreender que a acessibilidade envolve não só questões ambientais, mas também a elaboração de documentos acessíveis para pessoas cegas ou com déficit intelectual, a colocação de sinais para pessoas com déficits auditivos, etc;
- Informar os supervisores e colegas de trabalho sobre as formas de interação com o trabalhador com deficiência e de promoção da acessibilidade;
- Assegurar a confidencialidade das fichas pessoais e clínicas;
- Solicitar os apoios financeiros e técnicos inerentes à contratação de pessoas com deficiência.

**Deve-se evitar:**

- Imaginar que as pessoas com deficiência não são “empregáveis”;
- Imaginar que as pessoas com deficiência não possuem experiência ou formação profissional adequadas;
- Imaginar que as pessoas com deficiência não querem ou não necessitam trabalhar;
- Perguntar qual a deficiência da pessoa durante a entrevista de seleção;
- Assumir que certos trabalhos não são adequados para pessoas com deficiência;
- Contratar pessoas com deficiência para funções em que possam colocar em risco os outros, ou a si próprias, e não existem adaptações que possam reduzir esse risco;
- Contratar pessoas com deficiência que não possuem as qualificações necessárias para o desempenho bem sucedido do trabalho, mesmo que sejam possíveis adaptações;
- Imaginar que não pode dispensar um trabalhador incompetente, só porque tem uma deficiência;
- Imaginar que os supervisores e restantes colegas de trabalho da pessoa com deficiência necessitam de formação formal e demorada para lidar adequadamente com as questões da deficiência;

- Imaginar que os riscos de acidente de trabalho vão aumentar, só porque um trabalhador tem uma deficiência;
- Imaginar que o seguro de trabalho vai aumentar;
- Imaginar que as adaptações do posto de trabalho são demoradas e onerosas;
- Imaginar que o local de trabalho já é acessível;
- Imaginar que a empresa não possui nenhum trabalho que possa ser efetuado por uma pessoa com deficiência;
- Especular sobre a capacidade da pessoa para o desempenho da função;
- Imaginar que as pessoas com deficiência têm menor assiduidade ou pontualidade.

A fim de auxiliar na colocação de deficientes na sociedade de um modo geral, o Ministério da Justiça criou dois órgãos para isso, o CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – que é responsável por acompanhar e avaliar a Política Nacional da Pessoa Portadora de Deficiência e políticas setoriais, que envolvem educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana, e o CORDE – Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – que é um órgão autônomo administrativa e financeiramente, encarregado de coordenar, propor planos, programas e projetos e cumprir instruções superiores subordinado à Presidência da República.

A fiscalização ficará a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego que tem por objetivo sanar irregularidades durante a ação fiscal e assim concederá prazo para o empregador se adequar às normas trabalhistas, sendo que, se não houver adequação, o empregador estará sujeito a aplicação de multa administrativa. As multas que serão aplicadas variam entre R\$ 827,83 (oitocentos e vinte e sete reais e oitenta e três centavos) a R\$ 82.785,16 (oitenta e dois mil, setecentos e oitenta e cinco reais e dezesseis centavos).

## 5. PESQUISA NAS ORGANIZAÇÕES EM ASSIS/SP

A fim de exemplificar alguns pontos que foram abordados neste trabalho foi realizada na cidade de Assis/SP, no mês de outubro de 2010, uma pesquisa sobre inclusão social onde funcionários e empregadores responderam a questionários específicos. (Ver em anexo nas páginas 43 e 44.)

Para que fizessem parte desta análise foram convidadas cinco empresas localizadas na cidade e que possuem atualmente pessoas com deficiência como colaboradores. Cada organização, além de responder ao questionário, nos transmitiu sua experiência de como é trabalhar com deficientes, quais são os pontos positivos e também as maiores dificuldades enfrentadas.

### Resultados das questões

#### **Quantos funcionários possui a empresa onde há a inclusão? Quantos são deficientes?**

Perguntamos quantas pessoas trabalhavam nestas empresas para que pudéssemos avaliar quais delas são obrigadas a contratar deficientes e se estão cumprindo de forma adequada à legislação. Das cinco organizações entrevistadas três delas possuem mais de 100 funcionários, logo são obrigadas a cumprir a cota de vagas para deficientes. Constatamos que estas atendem as exigências e uma delas até ultrapassou o mínimo das vagas oferecendo mais oportunidades. As outras duas possuem até 50 colaboradores e mesmo assim mantêm o bom hábito de incluir pessoas com deficiência.

#### **Qual o grau de escolaridade dos funcionários com deficiência?**

No decorrer de nossa pesquisa observamos que muitos gestores afirmam que deixam de contratar pessoas com deficiência pela falta de preparo e capacitação destes

profissionais. No questionário direcionado aos funcionários perguntamos qual seria o grau de escolaridade de cada um e pudemos realmente comprovar que há falta de qualificação. Dos cinco empregados que representaram cada empresa, quatro possuem apenas o ensino médio completo e um deles não chegou a completá-lo.

**Qual a idade deste deficiente? É o primeiro emprego? Há quanto tempo está nesta organização?**

Nosso objetivo através destas questões era fazer uma relação entre oportunidade de emprego X idade X tempo de serviço a fim de analisar como o mercado tem recebido essas pessoas. Dentre os funcionários entrevistados, três deles relataram que estão na primeira oportunidade de emprego e suas idades variam entre 18 e 25 anos.

**Onde esta pessoa com deficiência deseja chegar no mercado de trabalho?**

Chamou-nos muito a atenção as respostas que obtivemos destes funcionários, pois demonstram querer sempre algo mais desafiador, querem alcançar seus sonhos e planos dentro das empresas assim como qualquer outra pessoa. Destacamos aqui algumas frases que colhemos deles:

“ - Pretendo continuar aqui e ser uma encarregada no futuro!”

“ - Quero desempenhar tudo com muita responsabilidade e assim ficar em um cargo melhor com salário melhor.”

“ - Quero chegar ao mais alto nível possível e mesmo assim não estarei contente.”

**Por qual motivo você contrata pessoas deficientes?**

Perguntamos aos empregadores porque eles costumam contratar esses colaboradores, através das respostas pudemos notar que a maior preocupação dos gestores é com a Inclusão Social. Dos cinco entrevistados três nos relataram que sentem a necessidade de dar oportunidade para que os deficientes sejam inseridos no mercado de trabalho, e os outros dois destacaram as qualidades desses indivíduos, como responsabilidade, assiduidade, atenção nas atividades e força de vontade. Nessas duas empresas

foi constatado que os deficientes são bem mais produtivos que os demais funcionários, quando estão nas funções corretas.

### **Para quais cargos estes deficientes são contratados?**

Nosso objetivo aqui era saber em quais cargos as pessoas com deficiência tem tido maior sucesso dentro das organizações e se essas funções são compatíveis com suas limitações. Das cinco empresas que visitamos em todas elas os funcionários exercem funções que exigem máxima atenção, algumas delas são repetitivas, o que auxilia para que eles consigam desenvolvê-las sozinhos. Sempre é feito uma análise do ambiente e da função para que não traga nenhum risco para o funcionário e para que ele consiga desempenhar suas atividades sem complicações.

### **Como você classificaria a interação dos deficientes com os colegas de trabalho?**

Inserimos a mesma pergunta nos questionários de funcionários e empregadores para comparar suas respostas, queríamos saber realmente como é o convívio e aceitação da pessoa com deficiência através de ambas as visões. O resultado foi o seguinte:

**Tabela 7- Interação do deficiente com os colegas de trabalho**

	Resposta do empregador	Resposta do funcionário com deficiência
EMPRESA I	<b>BOA</b>	<b>BOA</b>
EMPRESA II	<b>BOA</b>	<b>BOA</b>
EMPRESA III	<b>BOA</b>	<b>EXCELENTE</b>
EMPRESA IV	<b>BOA</b>	<b>EXCELENTE</b>
EMPRESA V	<b>BOA</b>	<b>BOA</b>

Através desta tabela concluímos que, em todas as empresas há um bom relacionamento entre pessoas com deficiência e seus colegas de trabalho, na visão de dois dos cinco deficientes, essa interação foi considerada excelente, o que nos deixa contentes, pois podemos perceber que essas pessoas se sentem aceitas nas empresas onde trabalham.

**Você acredita que as empresas estão preocupadas em incluir as pessoas com deficiência?**

Esta também foi uma pergunta direcionada tanto para empregadores quanto para colaboradores. Algumas frases de trabalhadores com deficiência chamaram bastante atenção:

“ – Eu acredito que as empresas se preocupam porque as pessoas me tratam bem.”

“ – A empresa onde estou se interessa sobre a inclusão porque todos têm a preocupação de me ensinar e conversar comigo.”

**Tabela 8 – Há preocupação das empresas com a inclusão?**

	Resposta do empregador	Resposta do funcionário com deficiência
EMPRESA I	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
EMPRESA II	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>
EMPRESA III	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
EMPRESA IV	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
EMPRESA V	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>

Em uma destas cinco empresas visitadas o depoimento de uma empregadora foi muito interessante. Ela acredita que as empresas se preocupam com a inclusão de deficientes porque, em sua opinião, só há ganhos. “São pessoas de um potencial bom, no nosso caso gostaríamos até de ter mais funcionários porque eles são responsáveis, não faltam, são educados e tem muita vontade de aprender.”

Nestas organizações as pessoas com deficiência são avaliadas como qualquer outro funcionário, são feitos exames de rotina e acompanhamento no dia-a-dia, tanto nas funções quanto no apoio ao que ele precisar. De acordo com relatos de alguns empregadores, ter um deficiente executando uma função que exige máxima atenção, o índice de erro chega a cair a 0%.

Os deficientes são tratados por todos sem nenhum tipo de preconceito ou diferenciação, até mesmo quando se trata de comportamento, sua disciplina será cobrada igualmente.

Algumas empresas demonstraram que até gostariam de abrir um maior número de vagas para pessoas com deficiência, mas que a falta de estrutura, planejamento e acessibilidade impedem que isso aconteça.

Após o levantamento de todas estas respostas conjuntamente com os relatos de funcionários e empregadores, concluímos que realmente há alguns obstáculos, mas nada que impeça a inclusão de uma pessoa com deficiência numa empresa nem mesmo nada que possa atrapalhar o convívio com os demais. A inclusão não é apenas opção das empresas, é um dever!

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observamos que a realização desta pesquisa sobre a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações trouxe um conhecimento claro e objetivo sobre o tema em questão. Pudemos analisar os mecanismos de proteção ao cidadão deficiente, o que seria a inclusão e seus efeitos quando ocorre a contratação por parte da empresa.

Sabemos que ainda há muito preconceito contra as pessoas deficientes, porém, na contra mão, encontramos na cidade de Assis/SP empresas que se preocupam e tem colaborado para a inserção destes indivíduos no mercado de trabalho.

Através desta pesquisa de campo nas empresas, concluímos que a contratação de pessoas com deficiência só traz benefícios, tanto para a organização quanto para o trabalhador, diferentemente do pensamento atrasado que as empresas tinham anteriormente, acreditando que as pessoas deficientes eram incapazes de exercer qualquer tipo de atividade.

Logo, o objetivo maior deste trabalho acadêmico foi mostrar que é possível promover e fazer acontecer à inclusão dos deficientes, afinal, o acesso ao emprego é direito de todos, cada um é capaz de acordo com suas limitações e peculiaridades, basta apenas uma oportunidade.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Lígia Assumpção. **Mercado de trabalho e deficiência mental**. Revista brasileira de educação especial, São Paulo, v.01, n.02, p.127-136, jan. 1994.

ANACHE, Alexandra Ayach. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?** Revista brasileira de educação especial, São Paulo, v.02, n.04, p.119-126, out. 1996.

ARAÚJO, Luís Alberto David. **A proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**, São Paulo: Tese de Doutorado - PUC/SP, 1992.

CARVALHO, Erenice Natália Soares. **Trabalho e construção da subjetividade: focalizando a pessoa com deficiência intelectual**. In: Oliveira, Maria Helena Alcântara (Org.). **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília, DF: Dupligráfica Editora, 2003. p.35-55.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **Constituição aberta e os direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Companhia Editora Forense, 2003.

Censo Brasileiro 2000. **Número de Deficientes no Brasil**. Disponível em <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 29 mar.2010.

Censo Brasileiro 2000. **Número de Deficientes por Gênero**. Disponível em <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 29 mar.2010.

Censo Brasileiro 2000. **Número de Deficientes por Regiões Brasileiras**. Disponível em <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 29 mar.2010.

Centro de Políticas Sociais (CPS) IBRE/FGV. **Pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil**. Disponível em <[http://www.fgv.br/cps/deficiencia\\_br/PDF/PPD\\_Sumario\\_Executivo.pdf](http://www.fgv.br/cps/deficiencia_br/PDF/PPD_Sumario_Executivo.pdf)> Acesso em 27 jul. 2010.

Classificação ICD – 9- CM ( WHO/ICO). **Classes de Acuidade Visual**. Disponível em <[http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-visual-classificacao-e-definicao\\_\\_14.html](http://www.deficienteonline.com.br/deficiencia-visual-classificacao-e-definicao__14.html)>. Acesso em: 22 jun. 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho protegido do portador de deficiência**. Campinas. Disponível em <[http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd\\_ricardofonseca01.htm](http://www.ibap.org/ppd/artppd/artppd_ricardofonseca01.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2010.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência / coordenação**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOYOS, A.C.N. **A profissionalização de deficientes mentais: estudo da verbalização de professores acerca dessa questão**. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos, 1995, 117p.

Instituto do Emprego e Formação Profissional. **Valor Acrescentado do Trabalhador com Deficiência**. Disponível em <[http://www.portaldaempresa.pt/CVE/pt/FerramentasdeApoio/Guiao/listagem\\_gui\\_gestao/gui\\_valor\\_acrescentado\\_cidd\\_deficiencia.htm?Stage=4](http://www.portaldaempresa.pt/CVE/pt/FerramentasdeApoio/Guiao/listagem_gui_gestao/gui_valor_acrescentado_cidd_deficiencia.htm?Stage=4)>. Acesso em: 20 out. 2010.

MANZINI, E.J. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso**. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, 1989.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, Alagoas, 2007.

MPT, Comissão de Estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. **A inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho**, Brasília, 2001.

NETTO, Jerusa Maria Figueiredo. **Sexualidade e trabalho**. In: Oliveira, Maria Helena Alcântara (Org.). **Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais**. Brasília, DF: Dupligráfica Editora, 2003. p.93-110

NUNES, L.R.O; GLAT, R.; FERREIRA, J.R.; MENDES, E. G. **Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação**. Rio de Janeiro: Editora Sette Letras, 1998.

OLIVEIRA, Thais Fátima L. **Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho**. Disponível em <<http://www.webartigos.com/articles/1126/1/Inclusao-De-Pessoas-Com-Necessidades-Especiais-No-Mercado-De-Trabalho/pagina1.html>>. Acesso em: 26 jun. 2010.

PACIEVITCH, Thais. **Inclusão Social**. São Paulo. Disponível em <<http://www.infoescola.com/sociologia/inclusao-social/>>. Acesso em: 26 jul. 2010.

PEROSA, G. B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979.

Presidência da República – Casa Civil. **Novo Código Civil: Decreto Nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999**, Brasília, 1999.

Presidência da República – Casa Civil. **Novo Código Civil: Lei Ordinária n. 7.853/89**, Brasília, 1999.

RIBAS, João. **Pessoas com deficiência nas empresas**. Rede SACI, 2007. Disponível em <<http://www.saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=19167>> Acesso em: 20 jun. 2010.

Resolução ONU. **Nº 2.542/1975, item três**. Disponível em <<http://discriminareproibido.blogspot.com/2008/05/preconceito-com-os-deficientes.html>>. Acesso em: 24 jul. 2010.

Resolução ONU. **Social Development: Questions Relating to the World Social Situation and to Youth, Ageing, Disabled Persons and the Family**, Nova York, 1992.

SANTOS, Bruna Mastroldi; PACHECO, Sheila Cristina da Silva; PACHECO, Cássia Regina Saade. **Pesquisadoras do censo revelam sobre as pessoas com deficiência no município de Assis/SP**, Ano IX nº 2.256. Jornal Impresso. Diário de Assis. 24 de abril de 2010. Pg. 13.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**, Brasília: Editora Andi, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi . **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia**. São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003, p. 1236.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Rev. bras. educ. Espec., Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TANAKA, E.D.O. **Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho: comparação entre dois estudos**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, 1996.

VITAL, Flavia Maria de Paiva. **População com Deficiência: Os Censos e seus Critérios no Brasil**. São Paulo. Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/censos.php>>. Acesso em: 13 jun. 2010.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

## PESQUISA – INCLUSÃO SOCIAL

## FUNCIONÁRIO

EMPRESA ONDE TRABALHA: \_\_\_\_\_

FUNÇÃO/CARGO: \_\_\_\_\_

IDADE: \_\_\_\_\_

1) Quantos funcionários possui a empresa onde você trabalha?

- ( ) até 20 funcionários  
 ( ) de 21 a 50 funcionários  
 ( ) de 51 a 100 funcionários  
 ( ) acima de 100 funcionários

2) Qual o seu grau de escolaridade?

- ( ) Ensino fundamental completo      ( ) Ensino fundamental incompleto  
 ( ) Ensino médio completo              ( ) Ensino médio incompleto  
 ( ) Ensino superior completo            ( ) Ensino superior incompleto

3) Há quanto tempo você está trabalhando nesta empresa?

R: \_\_\_\_\_

4) Você trabalhava antes deste atual emprego?

- ( ) Sim                      ( ) Não

5) Como você classificaria sua interação com os colegas de trabalho?

- ( ) Ruim  
 ( ) Razoável  
 ( ) Boa  
 ( ) Excelente

6) Você acredita que as empresas em geral se preocupam com a inclusão das pessoas deficientes? Por quê?

R: \_\_\_\_\_

7) Onde você pretende chegar no mercado de trabalho?

R: \_\_\_\_\_

Obrigada pela colaboração!

**ANEXO 2****PESQUISA – INCLUSÃO SOCIAL****EMPREGADOR**

EMPRESA: \_\_\_\_\_

**1) Quantos funcionários possui a empresa?**

- ( ) até 20 funcionários
- ( ) de 21 a 50 funcionários
- ( ) de 51 a 100 funcionários
- ( ) acima de 100 funcionários

**2) Sabemos que normalmente você contrata deficientes para trabalharem nesta organização, por qual motivo você os escolhe?**

R: \_\_\_\_\_

**3) Atualmente, no quadro de funcionários, quantos deles são deficientes?**

R: \_\_\_\_\_

**4) Para quais cargos você costuma contratá-los?**

R: \_\_\_\_\_

**5) Como você classificaria a interação do deficiente com os colegas de trabalho?**

- ( ) Ruim
- ( ) Razoável
- ( ) Boa
- ( ) Excelente

**6) Você acredita que as empresas em geral se preocupam com a inclusão das pessoas deficientes? Por quê?**

R: \_\_\_\_\_

**Obrigada pela colaboração!**

## **ANEXO 3**

### **Estudo de Caso - Gimba Material de Escritório e Suprimento de Informática - São Paulo/SP [www.gimba.com.br](http://www.gimba.com.br)**

A Gimba, empresa distribuidora de materiais de escritório e informática de São Paulo, iniciou, a partir de 1998, a inclusão de pessoas com deficiência em sua linha de produção. De um total de seiscentos funcionários, cerca de 30% são trabalhadores portadores de deficiência auditiva e de deficiência mental (síndrome de Down). Eles atuam em áreas como separação de materiais, conferência de pedidos, arrumação de estoques e montagem de caixas para embalagens.

As pessoas com deficiência são avaliadas como qualquer funcionário da empresa e são passíveis de demissão. Eles trabalham com maior atenção e com menor índice de erro, apresentando grande destreza ao executar tarefas repetitivas. Existe por parte da empresa a preocupação com o desenvolvimento da carreira. Há exemplos de progressos nesse sentido, e um funcionário portador de deficiência ocupa hoje cargo de supervisão. Não houve necessidade de nenhuma mudança na linha de produção para absorver as pessoas com deficiência. Para viabilizar a comunicação entre todos, a Gimba oferece um curso de linguagem de sinais a seus empregados. Foi contratada uma professora de Libras (língua brasileira de sinais), o que estimula os laços sociais entre os funcionários dentro e fora da empresa.

## **ANEXO 4**

### **Estudo de Caso - Natura Cosméticos - São Paulo/SP [www.natura.net](http://www.natura.net)**

A Natura Cosméticos desenvolve trabalho para inclusão de pessoas portadoras de deficiência no seu quadro de empregados, tanto em atividades administrativas, como na linha de produção. Este posicionamento de inclusão social se traduz, também, em dois projetos, que envolvem outros públicos de relacionamento da empresa. O primeiro é o projeto Enxergar, implantado em janeiro de 2002, com a participação de 65 pessoas com deficiência visual, convidados a participar como voluntários de painéis de pesquisa onde são realizados testes olfativos com fragrâncias.

A empresa oferece transporte e almoço, além de programa de treinamento aos participantes. Com o envolvimento de pessoas portadoras de deficiência no processo de produção, de forma voluntária, a Natura procura somar novas percepções para o negócio, ampliando o relacionamento com seus diversos públicos. O projeto também inclui a capacitação de consultores com deficiência visual, que recebem treinamento das promotoras. Atualmente 22 consultoras portadoras de deficiência integram a equipe.

O outro projeto refere-se à produção de embalagens com informações em braile em uma de suas linhas de produto. A Natura foi pioneira entre as empresas brasileiras de cosméticos na produção de cartuchos e bulas em braile, possibilitando o acesso à informação aos portadores de deficiência visual.

Até então, apenas algumas empresas do ramo farmacêutico e alimentício adotavam este tipo de procedimento. Constam nos cartuchos da linha Erva Doce o nome do produto, descrição, volume e telefone do SNAC (Serviço Natura de Atendimento ao Consumidor). A filial de Cajamar emprega cerca de quarenta pessoas com deficiência auditiva, em diferentes setores da produção, e nove portadores de deficiência física desempenham funções administrativas.

## **ANEXO 5**

### **Estudo de Caso - Medley Indústria Farmacêutica – Campinas/SP [www.medley.com.br](http://www.medley.com.br)**

A Medley é uma indústria farmacêutica líder de mercado na venda de medicamentos genéricos. Com duas unidades no interior paulista (Campinas e Sumaré), iniciou em janeiro de 2001 um programa de contratação de trabalhadores com deficiência, dentro de uma visão de responsabilidade social empresarial.

A empresa, com 1.067 funcionários, possui 29 pessoas com deficiência em seu quadro funcional, sendo 21 portadores de deficiência física, 7 com deficiência auditiva e 1 com deficiência mental, que trabalham principalmente no setor de embalagens. O programa de inclusão da Medley teve início após a identificação das pessoas com deficiência existentes em seu quadro funcional.

Foi realizado um levantamento detalhado da saúde dos funcionários a partir de exames com fonoaudiólogos, médicos neurologistas e ortopedistas, e concedido a eles atestado médico e ASO (Atestado de Saúde Ocupacional). De posse desse mapeamento, e com ajuda de consultoria externa, a empresa passou a contratar outras pessoas com deficiência, para setores onde havia vagas. Após um ano de implantação do programa, a Medley obteve resultados expressivos, com o desenvolvimento e fortalecimento de um espírito de grupo entre todos os trabalhadores.

A empresa optou então por estabelecer uma política de inclusão social, com um projeto bem estruturado, de longo prazo, e que envolve uma equipe multidisciplinar da empresa. Essa equipe é constituída por pessoas da área requisitante (que abre a vaga), pela área de Recursos Humanos (seleção e treinamento), além das áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho. Juntas, definem qual o perfil ideal para ocupar a vaga aberta e quais tipos de deficiências não limitam o desempenho nessa

função. As dicas de adaptação são fornecidas pela própria pessoa contratada, e, geralmente, são simples, poucas e de baixo custo.

Através destes casos que deram e dão certo atualmente no quesito inclusão, reforça-se ainda mais a importância do deficiente atuar em uma empresa e trabalhar normalmente. Estudos apontam que a renda média do trabalho das pessoas sem deficiência é de R\$643,00, enquanto que a média da renda das pessoas portadoras de deficiência é de R\$529,00. Isso infelizmente ainda é pouco, mas aos poucos o portador de deficiência tem conquistado seu espaço no mercado de trabalho.

## **ANEXO 6**

### **A Inclusão das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPDs) sem Preconceito**

O gerente de recursos humanos da Bunge Alimentos - Divisão Santista, César Bresciani, percebeu que o projeto de inclusão de portadores de deficiência na empresa começava a caminhar para a normalidade quando ouviu risadas de cumplicidade ao final de um diálogo entre a antiga funcionária e a pessoa portadora de deficiência (PPD) recém-chegada:

-Está vendo aquela pilha de documentos ali?

- Não, você esqueceu que sou cega?

Os primeiros tempos foram confusos tanto para os antigos funcionários como para os recém-contratados. "As empresas em geral ficaram imobilizadas diante da lei de inclusão de PPDs. Não sabiam como administrar a questão e muito menos como capacitar ou quem contratar", conta Bresciani.

Afinal, absorver portadores de deficiência exige quase sempre disponibilidade física, alterações geográficas e preparo psicológico. "Exige também sensibilização dos funcionários para conviver com portadores de deficiência e lidar com os talentos especiais sem paternalismo nem preconceito", complementa Regiane Nunes, consultora de Recursos Humanos da Editora Abril.

Em tempos de inclusão, cada empresa passa por experiências muito particulares. Na Magneti Mareli Cofap, a preocupação maior de RH foi comunicar que ninguém estava chegando para tirar o emprego de ninguém e que os PPDs não ganhariam menos, nem trabalhariam menos por conta de suas deficiências. "Já que tínhamos de cumprir a lei, procuramos tirar o melhor proveito", conta Luciane de Faria, advogada da empresa.

"Primeiro, conscientizamos os funcionários, depois capacitamos os PPDs para que as oportunidades fossem iguais." Por conta dessa filosofia, Luciane diz que um PPD auditivo já está terminando o curso de direito e se aplicando para uma próxima promoção.

Ainda que no princípio as inclusões tenham tido um caráter filantrópico, as vantagens foram logo aparecendo. A T.A. Logística, que faz rotulagem para nacionalização de produtos importados, registrava um alto índice de erro na colagem das etiquetas até decidir testar portadores de síndrome de Down. "Os erros caíram a zero e a produtividade aumentou", relata Hernani Roscito, gerente comercial da empresa. "O esforço repetitivo é um trabalho que ninguém faz melhor que eles."

Encaixar as pessoas certas nos postos em disponibilidade é o grande desafio da inclusão. No Banco Votorantim, as vagas foram sendo criadas com a orientação da Avape, associação que reabilita e capacita PPDs. Hoje, o quadro de funcionários tem alguns deficientes auditivos e outros com dificuldade motora. Carlos Sousa e Silva, contratado como mensageiro, sonha com outros postos: "A oportunidade de um trabalho me possibilitou terminar o segundo grau e já pensar numa faculdade". O Votorantim ainda não preencheu a cota - a Lei 8.213 de 1991, regulamentada em 1999, obriga as empresas com mais de 100 funcionários a terem em seus quadros de 2% a 5% de PPDs -, mas dá preferência a quem não tem problema de locomoção.

Para não ter de limitar a contratação de portadores de deficiência, a Nestlé optou por adaptar o prédio inteiro onde funciona a sede administrativa, em São Paulo. "Nossa adaptação começou em 1992, quando fizemos banheiros especiais, escadas, acessos, placas, sinais sonoros, alteramos o estacionamento e construímos rampas", conta Carlos Faccina, diretor de RH. "Só depois tratamos das contratações."

Muitas consultorias de RH recomendam às empresas que iniciem o processo de inclusão e deixem para resolver os problemas geográficos e de circulação dos PPDs assim que forem aparecendo. "Mais importante é dar o primeiro passo", diz Denise

Zimmermann, gerente de projetos especiais da Adecco. "Nem sempre é necessário quebrar paredes ou alargar portas. O projeto pode sempre começar pela sensibilização interna e até pelo estabelecimento de parcerias com PPDs, que não precisam necessariamente trabalhar dentro da empresa."

De qualquer forma, adaptações físicas dos locais de trabalho ou mesmo públicos, quando feitas sem consultoria ou planejamento, correm o risco de não atender as necessidades dos PPDs. "Muitos shoppings e empresas acabam adaptando banheiros que cadeirantes não conseguem usar", diz Andréa Schwartz, autora do "Guia São Paulo Adaptada". Em sua peregrinação para produzir o livro, Andréa diz ter constatado barbaridades. "Muitos banheiros são tão apertados que é impossível fazer a cadeira dar a volta completa."

Entraves, ou desconhecimento, acabam levando empresas a não contratar cadeirantes. "Temos problemas de ordem conjuntural", resume Leonardo Bissoli, do RH da Visteon, para justificar a decisão da companhia. Também no Laboratório Medley cadeirantes não são contratados, embora a maioria dos 30 PPDs tenham deficiência nos membros inferiores. "Nosso projeto passa por adaptações conforme as necessidades", explica a coordenadora de RH, Rachel Sampaio.

Uma delas atendeu o pessoal que tem mais dificuldade de se locomover e, portanto, precisa um intervalo maior entre deixar o posto de trabalho, trocar de roupa e embarcar no ônibus. "Eles são dispensados dois minutos antes do final da jornada", diz Rachel.

Na Natura, a contratação de deficientes auditivos produziu a princípio uma dificuldade de comunicação nas áreas de produção. Mas só no princípio. "Hoje, muitos funcionários já dominam a linguagem dos sinais e todos se entendem", diz Claudio Abreu, gerente da fábrica de xampu. Na esteira de produção, que aciona um sinal sonoro quando há algum problema, a direção da Natura instalou também um sinal luminoso que favorece os deficientes auditivos.

Para as empresas que começaram a inclusão de forma titubeante, sem projetos determinados nem domínio da situação, o balanço até que está sendo positivo. "Os maiores ganhos estão no ambiente de trabalho", diz Carlos Faccina, da Nestlé. "Ganhamos em qualidade de vida, em agilidade e em integração humana. Muitas vezes a comunicação é feita apenas por imagem, por um olhar, um gesto. É quando as pessoas agregam valores, se entendem e se humanizam."

*(Valor - 21/06/01)*